

Postmodern Kùltürlerde Biçimsel Olmayan Alt Kùltür Oluşumları ve Yönetim İlişkilerini Etkileme Gücü

Şeyma Gün EROĞLU¹
gun_eroglu@hotmail.com

Öz

İş örgütleri, belirli mal ve hizmet üretmek için kurulurlar. İş örgütlerinin, planlama aşamasından başlayarak, ürünlerin nihai tüketiciye ulaşınca kadar geçen her aşamasına ilişkin iş ve görevler, "insanlar" aracılığıyla gerçekleşir.

İş örgütlerinde çalışanlar, işlerin görülmesi esnasındaki karşılıklı faaliyetleri, duygu ve düşünceleri bağlamında birbirleriyle karşılıklı bir etkileşim içerisinde bulunurlar. Örgütlerde çalışanların karşılıklı etkileşim süreci sonucunda, biçimsel çalışma grupları yanında, çeşitli amaç ve hedefler doğrultusunda biçimsel olmayan gruplar halinde de örgütlenmeler meydana gelir.

Küreselleşme süreciyle beraber büyük bir çeşitlenme gösteren postmodern kültür, iş örgütlerinde istihdam edilen insanların çalışma ortamındaki ilişkilerden doğan biçimsel olmayan gruplar yanında, makro-sosyolojik yapının üretmiş olduğu çeşitli alt kültür oluşumlarının örgütlerdeki uzantısı olan biçimsel olmayan grupların doğuşunu da hızlandırmıştır. Bu çalışmada, örgütlerdeki biçimsel olmayan gruplar incelenecektir.

Anahtar Kavramlar: Postmodern Kùltür, Biçimsel Olmayan Alt Kùltür Oluşumları, Yönetim İlişkileri

Informal Subculture Formations in Postmodern Culture and The Impact of Management Relationships

Abstract

Business organizations are founded to produce certain goods and services. Jobs and tasks related to each stage of business organizations -from planning to the reaching of products to final consumer- are carried out through "people".

Employees in business organizations interact with one another in the context of their mutual activities, feelings and thoughts during their work. As a result of the mutual interaction process of employees in organizations, informal groups emerge in line with various purposes and targets besides the formal working groups.

In addition to informal groups arising from the relationships of employees in organizations, the postmodern culture, which has witnessed a great diversification with the globalization process, has accelerated the emergence of informal groups in organizations, which are extensions of various subcultural formations shaped by macro-sociological structures. In this study, informal groups in organization are researched.

Keywords: Postmodern Culture, Informal Sub-culture Formations, Management Relationships

¹ Yrd. Doç. Dr. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, gun_eroglu@hotmail.com
Makale Geliş Tarihi 03.05.2017: Makale Kabul Tarihi: 06.05.2017

1.GİRİŞ: SOSYAL GRUP DAVRANIŞLARI VE ALT KÜLTÜR OLUŞUMLARI

Bireylerin, doğalarında var olan doğal güdülere ilave olarak, içinde doğdukları ve büyüdüğü toplumsal yapı içerisinde yaşayarak öğrendikleri sosyalleşme ve kültürleşme süreçlerine bağlı olarak, "insanlaştıkları" ve birer sosyal varlık haline geldikleri görülmüştür. Diğer canlı türlerinin, ister tek başlarına, isterse toplu halde yaşasınlar, doğuştan getirdikleri temel davranış kalıplarına yeni eklemeler yapma imkanı yoktur. İnsan dışı varlıkların öğrenme süreci, tamamen kendi genetik yapılarında zaten var olan davranış özelliklerinin, türlerinin biyolojik takvimlerine bağlı olarak sınırlı ve kısıtlı davranış rezervlerine eklenmesidir. İnsan türü ise esas itibarıyla sahip olduğu genetik davranış şifrelerine ilave olarak, içinde bulunduğu sosyal ve kültürel çevre tarafından şekillenir (Eroğlu, 2015,18-19). Aslında insan türü, hayatı bireysel olarak sürdürmeye yetecek refleksler ve içgüdülerle donatılmamıştır. Bu açıdan bakıldığında, insan türünün neslini devam ettirmesi çeşitli toplumsal yapılar içinde bireylerarası davranış etkileşimleri gerçekleştirmelerine bağlıdır (Özakpınar, 2009: 19). Bir kişinin, bir şekilde içinde yer aldığı sosyal ve kültürel çevrenin bütün öğelerinin tamamını öğrenmesi ve içselleştirilmesi, elbette mümkün değildir. Her bir kişi, aile çevresinin sosyal ve kültürel imkanları, kendi öğrenme yetenek ve kapasitesi, öğrenmeye dair irade ve motivasyon düzeyi, sosyalleşme ve kültürleşme süreçlerinin etkili sosyal mekanizmaları olarak yararlandığı okul çevresinin niteliği ile eğitim ve öğrenme süreçlerini tamamlayan kişilerin gelecekte elde etmeyi ümit ettikleri sosyal ve ekonomik hayata dair beklentilerin derecesi ölçüsünde sosyalleşir ve kültürleşir. Bu çerçevede, her bir kişinin içinde yaşadığı yakın ya da uzak kültür çevresinden etkilenme düzeyleri, nicelik ve

nitelikleri, başta bu kıstaslar olmak üzere birçok değişken tarafından tayin edilmektedir. Aslına bakılırsa bireyler, belirli bir sosyal ve kültürel çevreden etkilendikleri kültür elemanlarının düzeyi, niceliği ve niteliği ölçüsünde "insanlaşma" sürecini tamamlarlar.

Toplumsal bütünleşme, bir toplumu meydana getiren çok sayıda bireylerin ve çeşitli alt grupların sistematik bir toplamı olarak görülür. Böyle bir bütünlük içerisinde hiç kuşkusuz benzerlikler ve ortak paydalar yanında, birçok farklılıklar da mevcuttur. Her sosyal sistem, kendi içinde çok sayıda alt sosyal gruplara sahiptir. Bütün bireyler, toplumun diğer üyelerinin tamamıyla aynı derecede ve düzeyde ilişki içerisinde olamaz. Sosyal sisteme dahil olan bireylerin, bir şekilde diğer kişilerle kurdukları bağın niceliği ve niteliği, o kişilerin birbirleriyle olan alt grup oluşumlarını tayin eder. Buna göre, bazı alt sosyal gruplar içerisinde yer alan bireylerin ilişkileri, bunların birbirlerine göre daha fazla benzerliklerini veya ortak yönlerini temsil eder. Buna karşılık, insanların içerisinde yer aldıkları diğer bazı alt sosyal gruplardaki bireylerin, birbirlerine göre nispeten benzerliklerinin az, farklılıklarının ise daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durumda, sosyal yapının her aşamadaki grup olgusunda, benzerlikler ve farklılıklar, paradoksal olarak zıt kutuplar gibi görünse de, sosyal bütünlüğün sinerjik karakteri sonucunda bu zıtlık, sistemi inşa eden bir işbölümü ve işbirliği düzeni yaratılmasında çok önemli bir katkı sağlar. Söz gelimi, insanlar tıpa tıp birbirinin aynı olsaydı, muhtemeldir ki bireyler arası ilişkiler, karıncalar ve arılarinki kadar sınırlı olurdu. Eğer insanlar, birbirlerinden tamamen farklı olsalardı, o zamanda iki insanı bir araya getirecek hiçbir sebep olmazdı. Bu anlamda, herhangi bir toplumda, her birey bir şey arar ve bir şey verir (Maciver ve Page, 1969: 11-13). Bu yüzden de, bireyler temel de birbirlerinden farklı olmasalardı, işbirliği ve karşılıklı dayanışmaya bağlı toplumsal gelişmenin ve ilerlemenin gerçekleşmesi mümkün olmazdı.

İnsanların, sosyalleşme ve kültürleşme süreçlerinde, normal şartlarda ilk karşılaştıkları ve iç içe oldukları, zamanlarının önemli bir kısmını etkileşerek geçirdikleri gruplara “birincil gruplar” denilmektedir. Birincil gruplar, başta aile ve dostluk grupları olmak üzere, grubu oluşturan bireylerin derin duygusal bağları tarafından şekillendirilen davranışların yoğun olarak yaşandığı ve bu yüzden de yüz yüze etkileşimlerin çok belirleyici olduğu gruplardır. Buna karşılık, “ikincil gruplar”, birbirleriyle daha az samimi ve çoğunlukla geçici ilişkiler nedeniyle yüz yüze etkileşimlerin sınırlı ve kısıtlı kaldığı gruplardır. Mesela, büyük bir okulda sınıf arkadaşlığı, mesleki kuruluş ve birlikteki üyelikler gibi ilişki ve etkileşimlerin yoğunluğunun nispeten düşük olduğu gruplardır (Persell, 1984: 152-153). Her toplum, kendi içerisinde barındırdığı, her biri birlikte yaşama azmi ve iradesini muhafaza eden çok sayıda alt sosyal toplulukların kültürel bütünlüğünden meydana gelmektedir. Bu sosyal bütünlük, aslında soyut ve kavramsal bir bütünlüktür. Gerçekte, her toplumun üyeleri, genel ve egemen kültür sisteminin çatısı altında hayatlarını sürdürürlerken, toplum içindeki bazı kişilerle olan sürekli ve karşılıklı etkileşimlerden dolayı kendi alt gruplarına özgü bir yaşam tarzı oluştururlar. Genel kültür çatısı altında, diğer kişi ve alt gruplara göre kendilerine özgü farklı davranış kalıpları oluşturan bu alt sosyal ve kültürel topluluklara “alt kültür oluşumları” denilmektedir (Eroğlu, 2015, 157).

Bir “alt kültür oluşumunun” alâmeti, bireyin hayatının büyük bir kısmını bunun içerisinde yaşaması ve karşılıklı etkileşim yoluyla bilgi, duygu ve düşünce benzeşmesine bağlı olarak tutum ve davranışların da ortak bir paydada buluşmasıdır. Alt kültür oluşumlarının temel esasları ise belirli bir “mekan” algısı içerisindeki sürekli sosyal ilişkiler ve karşılıklı etkileşim ile zaruri olarak kendilerine özgü bir topluluk karakteri verebilecek “kültürel bir kardeşlik duygusudur” (Maciver ve

Page, 1969: 14-16). Buradan çıkarılacak en önemli hüküm, alt kültür oluşumlarının, bu tür alt sosyal ve kültürel topluluklara mensubiyet hissedilen kişiler için tıpkı kendi öz aileleri gibi birincil grup olma işlevi görmesidir. Bazı durumlarda, aidiyet ve mensubiyet hissedilen alt kültür oluşumlarına duyulan bağlılık, kişilerin kendi öz aileleriyle olan ilişkilerinin yerine bile geçebilmektedir.

Bireylerin, sosyal ve kültürel hayatlarının inşasında, hiç kuşkusuz öncelikle ve çoğunlukla birincil gruplarla olan etkileşiminin etkisi daha kuvvetli olmakla beraber, bunlardan doğacak eksikliği ve boşluğu da ikincil gruplarla gerçekleştirilen etkileşimler doldurmaktadır. Ancak, belirli bir toplumsal yapı içerisinde rekabet edebilmek veya en azından çoğunluğun yaşantısına uyum sağlayabilmek için her kişinin, birincil gruplar tarafından gerektiği kadar sosyalleşme ve kültürleşme sürecinin tamamlanması gerekmektedir. Bunun sağlanamaması durumunda, ikincil grupların varlığı ve işlevselliği daha fazla devreye girmek suretiyle birincil grupların yerine ikame edilmektedir. Çünkü insan hayatı, tıpkı atmosfer gibi boşluk kabul etmez. Söz gelimi, birincil grup olarak aile tarafından bireye kazandırılması beklenen sosyal ve kültürel davranışların birey tarafından içselleştirilmesi sağlanamazsa, ortaya çıkan boşluk, bireyin hayatının önemli bir kısmını oluşturan ikincil gruplar tarafından doldurulacaktır.

2. MODERNİTENİN KALINTISI OLARAK POSTMODERNLEŞME

Modernizm, aydınlanma felsefesi ve pozitivist düşünce ile ilgili temel ilke ve paradigmalardan, çeşitli yönetim mekanizmaları aracılığıyla ile toplumsal hayata uyarlanması sonrasında, toplumların bir taraftan rasyonel ve bireysel bir temele oturtulmasını sağlarken; başka bir taraftan da geleneksel yapının “irasyonel” uzantısı olan kurum ve alışkanlıkları biraz da otoriter yöntemlerle düzeltmeyi ön

gören bir dünya görüşüdür. Moderniteyi, kendi tarihsel arka planlarından ve medeniyet tasavvurlarından çıkartan toplumdaki yeni bilgi ve eğitim sistemleri, önceki toplumsal yapının kurum ve davranış kalıplarının ahenk- li ve uyumlu bir şekilde değiştirme konusunda fazla bir zorlanma yaşamamıştır. Batı toplum- larında, toplam nüfus içerisinde belirli ve sınırlı sayıdaki marjinal topluluklar (eğitimsiz ve uyumsuz gençlik gettoları, çeşitli göçmen ve mülteci grupları ve yeniliklere ayak uyduramayan bir kısım inanç temelli alt kültür grup- ları vb.g.), sadece modernist dünya görüşünün dışında kalmıştır. Buna karşılık, modernizmi esas alan değişim programları uygulayan Batı dışı toplumların hemen hepsinde toplam nü- fusun büyük bir kısmı, bu modernist değişim- lerin dışında kalmıştır. Modernizmin girdiği her toplumda, bu ilke ve kurallara uyum gös- teren birey ve gruplardan, “rasyonel düşün- ceye” dayalı “bireysel hayat tarzına” geçebi- lenler modernleşirken; bu ilke ve kurallara yeterince uyum gösteremeyen insan ve grup davranışlarında ise postmodernist bir kargaşa ve bunalım yaşanmıştır. Postmodernist dünya görüşü, “her şey mubahtır” veya “ne olsa uyar” anlayışı ile “iyi-kötü” gibi iki kutuplu karşıtlıklar arasında bir seçim yapma gereği olmadığını savunur (Rosenau, 2004: 170-171). Böylece postmodernizm, modernleşmeye uyum sağlayamayan birey ve grupların dav- ranışlarındaki uyumsuzluğu ve tutarsızlığı, onların davranış tercihleri gibi kabullenilmesi gerektiğini ileri sürer.

Aslında modernizm, toplumdaki kişi- leri sıradan insanlar olmak yerine, onların “rasyonel düşünceye” dayalı birer “bireyler” haline getirilmesi projesidir. Postmodernite ise modernitenin başarılı olamaması sonucunda, geleneksel kurallardan ve bağlardan yaşanan kopuş sonrasında, çeşitli grup ve alt kültür oluşumlarında yer alan kişilerdeki daha önceki bastırılmış bütün duygu ve eğilimlerin ser- bestçe yaşanmasıyla ilgili yeni yaşam biçimi- dir. Postmodern kültür, bu yaşam biçimiyle

rasyonel karar verme süreci ile sorun çözme kapasitesini zaafa uğratmaktadır. Böylece, bu kültürde aylak grupların boş zaman geçirme ile işsiz-güçsüz kişilerin keyif ve eğlenme kap- samındaki davranışları, kişilere oldukça fazla kurlsız davranış malzemesi vermektedir. Bu bağlamda, postmodern kültürler ile ortaya çıkan bu kurlsız ve ilkesiz davranışlar yaygın- lık kazanmakta, modern bireysel tavır ve ha- reketler ise sınırlı kalmakta böylece kişilerin eylem ve davranışlarını çoğunlukla güçlü baş- ka bir gruba yaslandırma ihtiyaçları yüksek olmaktadır. Oysa küreselleşme sürecine bağlı olarak, yönetim ilişkilerindeki bireysel rekabe- tin ve gücün artırılması için bireysel anlamdaki güç kaynaklarına daha fazla gereksinim du- yulmaktadır. Günümüz şartlarında genelde insanların, özelde çalışma hayatındaki iş gö- renlerin bireysel anlamda güçlerini artırmaları ve kendilerinden beklenen etkinlik ve görevle- ri istenildiği ölçüde yapabilmeleri, büyük öl- çüde daha fazla yetenek, bilgi ve beceri ile hukuki ve ahlaki bir takım değerlerle donan- mış olmalarına bağlıdır. Ancak, postmodern kültür, insanları bu donanımdan yoksun bı- rakmaktadır.

Küreselleşme öncesindeki dönemde, modern toplum yapısının özünü teşkil eden “rasyonelleşme” ve “bireyselleşme” nitelikle- rini kazanamamış toplumlarda, kişilerin bü- yük ölçüde kendi bireysel güçlerine ve rasyo- nel düşüncelerine dayalı bir hayat yaşayama- maları, onların ister istemez bir takım alt kül- tür topluluklarına sığınmalarına yol açmakta- dır. Geçen yüzyıl içinde Türk toplumsal yapı- sında psiko-sosyal anlamda yeterince “ulus- laşma” gerçekleşmediği için bazı alt kültür oluşumlarına olan bağlılık derecesi, modern toplumlara göre daha yüksek düzeyde gerçek- leşmektedir. Modernleşme konusunda başarılı olamamış ve gevşek bir toplumsal dokuya sahip olan toplumdaki postmodern gelişme- ler, modernleşme sürecinin “uluslaşma” proje- sine yeterince uyum sağlayamayan ve kendile- rine özgü bir yaşam biçimi kurmak suretiyle

toplumsal alt katmanlarda gizlenen alt kültür alanlarının gizlenmekten vazgeçerek açığa çıkmalarının ve daha görünür olmalarının önünü açmıştır. Postmodernleşme sürecine bağlı olarak, hayatın her alanında kendilerini ifade etme ve temsil edilme taleplerini yükselten bu çeşitli alt kültür oluşumlarındaki kişiler, çalıştıkları örgütlerde biçimsel olmayan bir grup olma düzeyine gelerek, kendi varlıklarını iş ve çalışma hayatına da yansıtabilme imkanı bulmuşlardır.

3. YARIM KALAN KİŞİLİKLER VE BİÇİMSEL OLMAYAN ALT KÜLTÜR OLUŞUMLARI

Batı toplumlarının davranış modeli, modernleşme sürecinin büyük ölçüde tamamlanmış olmasından kaynaklanan kültür ve medeniyet algılarının kültürel bir sonucu olarak, büyük ölçüde “rasyonellik” ve “bireysellik” dünya görüşüne dayanmaktadır. Modernleşmeye yönelik yenilik ve reformlara rağmen, kültür ve medeniyet tasavvurunda daha önceden çok belirgin bir “rasyonellik” ve “bireysellik” davranış kodu bulunmayan hemen bütün Batı dışı toplumlarda, beklenen hız, kapsam ve nitelikte “rasyonellik” ve “bireysellik” mantığına uygun “kişilik” hamlesi yapılamamıştır. Batı medeniyet çevresinin temeli olan modernlik, geleneksel toplumlarda yeterince anlaşılammış ve kendine özgü insan felsefesi aslına uygun biçimde sindirilememiştir. Ancak, modernliğin itelediği yeni düşünceler ve anlayışlar, geleneksel düşünce ve anlayışlarda belirli bir travma yaratmak suretiyle o davranış üzerinden başka toplumsal ilişkilere zemin hazırlayabilmektedir (Shayegan, 1991: 10-11). Bu yüzden, Batı dışı toplumlarda, aradan kiminde bir yüzyıl, kiminde de yarım bir yüzyıl geçmiş olsa bile, Batı kültür ve medeniyet çerçevesine uygun düşecek tarzda “bireysel kişilik tamamlanması” alanında fazla bir gelişme meydana gelememiştir.

Batı dışı ve Doğu kültürlerinde, artık geleneksel kültürel özellikler bulunmamaktadır. Bunların toplumsal dokuları ve ekolojileri, modernliğin art arda gelen tahribatına maruz kalmıştır. Modernliğin sıkıştırması ve itmesiy-le geleneksel konumunu kaybeden geleneksel davranış kalıpları, modernliğin “rasyonel düşünceye” dayalı bireysellik niteliğini de kazanamayınca, dini simgeler ile örf ve âdetler görüntüsü altında olanca gücüyle “kolektif bilinç altına” sığınmaya yönelmiştir (Shayegan, 2013: 46-47). Modernleşme sürecinin arkasında yatan büyük tarihsel olayları yaşamayan Batı dışı ve Doğu toplumlarının, makrososyolojik anlamda yaşadıkları kültürel melezleşmenin, adeta bir tür iz düşümü gibi, kendi alt kültür oluşumlarında da yaşandığı görülmektedir. Bu bağlamda, modernleşme çabaları içerisinde çok yoğun bir şekilde kültür değişmelerine maruz kalmış olup köyden kente doğru büyük nüfus hareketliliğinin yaşandığı toplumlarda, sosyolojik olarak kentli kimliği özümseme anlamında sorun yaşamakta olan birçok insan, kendi “melez kültür” bileşenlerin en yakın “alt kültür oluşumlarına” dahil olma eğilimine sahiptir.

Geleneksel- muhafazakâr kültür dokusuna sahip olan çok sayıdaki köy ve kır kökenli nüfus, Türkiye'nin kentleşme sürecinin başlangıcında, yeni gelmiş oldukları kentlerde “hemşerilik” olgusu üzerinden alt kültür alanları oluşturdu. Yerleşik ve kurumsallaşmış kent kültürüne uyum sağlayamayan “yeni kentli” kişiler, modern kentleşmenin icaplarına uyma konusunda zorlandıkça, “hemşerilik” alt kültürü ile yetinmeyerek zaman içerisinde belirli dünya görüşü (dini anlayış, etnik kimlik, siyasi ve ideolojik eğilim vb.g.) etrafında kümelenmeye başladılar. Böylece, toplumun genel kültür sistemi kapsamında, kendilerini daha etkili hissedebilecekleri çeşitli “alt kültür oluşumlarına” dahil olmakla bir anlamda kendilerine mahsus bir yaşam biçimi oluşturdu. Modernleşme sürecini tamamlayamayan, başka bir tanımlama ile postmodern toplumlarda

ise kişilerin “rasyonellik” ve “bireysellik” nitelikleri yeterince tamamlanamadığı için çoğunlukla insanlar, yarım kalmış “kişiliklerini”, benzer davranışsal özelliklere sahip olan çeşitli biçimsel olmayan alt kültür oluşumlarına eklemeyerek, bunlar içerisinde kendilerine bir kişilik bulma çabası içerisinde girmektedirler.

4. ÖRGÜTLERDEKİ YENİ GÜÇ DENGELERİ VE BİÇİMSEL OLMAYAN ALT KÜLTÜR OLUŞUMLARININ DAYANIŞMASI

Toplumsal hayat içerisinde, herhangi bir kişinin veya geniş bir kesimin, en kolay tercih ettiği ve yapageldiği davranışlar, kişilerin kendilerinin veya başka kişilerin daha önceden defalarca tekrarlamış oldukları etkinlikleridir. Buna karşılık, herhangi bir bireyin en zor karar verebileceği davranışlar ise sonucu hakkında çok önemli belirsizliklerin ve risklerin olduğu faaliyetlerdir. Kitle kültürü veya postmodern kültür ortamında yetişmiş ve yaşamakta olan kişiler, normal şartlarda kendi yetenek, bilgi ve iradeleri kapsamında tayin edecekleri davranışları bile kültürel çevresine uydurmak suretiyle, davranışlarının sorumluluğundan kaçmaya çalışmaktadırlar. İnsanların, kendi inisiyatiflerinde olmasına rağmen, sorumluktan kaçmak amacıyla tavır ve davranışlarını illa da belirli bir kolektif gruba uydurma tercihleri, onları bir anlamda “düşünmek” ve “akletmek” zahmetinden kurtarsa da, bazı küçük çıkarlar aracılığıyla pekiştirilmiş bu kolaycılık, derin bir minnet duygusunun doğmasına psikolojik zemin hazırlamaktadır. Ayrıca, kolektif gruba uydurulan bu tavır ve davranışların akıl ve vicdan ölçülerine aykırılığı durumunda ise o kişilerde belirli bir suçluluk duygusu doğmaktadır. Böyle bir minnet ve suçluluk duygusu sarmalı ise kişilerin aidiyet hissettikleri kolektif gruba veya alt kültür oluşumlarına sürekli biat etme gibi bir davranış bağımlılığına yol açmaktadır.

“Biçimsel olmayan gruplar” (informel gruplar) olgusu, bilimsel anlamda ilk defa Hawthorne Araştırmalarıyla kavramsallaştırılarak yönetim ve organizasyon literatürüne sokulmuştur. Belirli amaçları başka insanlar aracılığıyla gerçekleştirme süreçleri olarak kurulan her biçimsel (formel) örgütte, iş görenlerin biçimsel olarak yapılandırılmış grup yapısının ve davranış kalıplarının dışında, zaman içerisinde karşılıklı faaliyetler, duygu ve düşüncelerin karşılıklı etkileşimiyle kendilerine özgü, biçimsel olmayan bir gruplanma da meydana gelmektedir. Biçimsel olmayan gruplar, aynı iş örgütünde çalışanların önceden herhangi bir planlama ya da atama olmaksızın, kişilerin örgüt dışı veya örgüt içi çeşitli yakınlık ve ortak davranış eğilimleri üzerinden gerçekleşen bir gruplaşma olgusudur. Örgütlerdeki biçimsel olmayan gruplar, herhangi bir biçimsel müdahale ve yönlendirme olmadan, tamamen kendiliğinden oluşan birliktelikler ve kümelenmelerdir (Koçel, 2011: 600). Örgütlerdeki iş görenler, çalışmalarını esnasında, birbirlerine yakın bir düzen içinde buldukları vakit, kendi konum ve çıkarlarını korumak amacıyla psiko-sosyal ihtiyaçlarını başka insanlar aracılığıyla karşılamak üzere kendine benzeyen insanlarla ilişki içerisinde olmaya özen gösterirler. Örgütlerdeki biçimsel olmayan grupları meydana getiren kişilerin, birbirleriyle olan karşılıklı faaliyet ve duyguları ile karşılıklı etkileşim sürecine bağlı olarak, içinde yer aldıkları biçimsel örgütün ilke ve kurallarının dışında kendi grup standartlarına göre yeni normlar oluşturma eğilimi içine girdikleri görülmektedir (Dereli, 1976: 80-81).

İş ve çalışma örgütlerinde oluşan biçimsel olmayan gruplar, örgütlerin biçimsel ve görünür taraflarının arka planında, varlıkları çoğunlukla bilinmekle birlikte, çoğu zaman açıktan görünür olmayan biçimsel olmayan alt kültür oluşumlarıdır. Bu biçimsel olmayan grupların, içinde buldukları ana örgütün temel amaçları doğrultusunda ve aynı yönde yapılandıkları gibi, tam tersi bir yönde alt

amaçlara sahip olmaları veya ana örgütün amaçları karşısında kayıtsız ve duyarsız olarak ortaya çıkmaları da mümkündür (Dereli, 1976: 81). Hiç kuşkusuz, içinde buldukları ana örgütün ana amaçları doğrultusunda yapılanmış olan biçimsel olmayan gruplar, o örgütler için çok ciddi bir yedek enerji ve güç kaynağı sayılır. Bu tür yapılanmalarda, ana örgütün biçimsel kurallarının ve liderinin belki de yeterince etkili olmadığı durumlarda, biçimsel olmayan grupların kendi içindeki kurallar ve liderlik daha etkili sonuçlar verebilmektedir. Ancak, ana örgütün temel amaçlarının tam aksi yönde yapılanmış olan biçimsel olmayan gruplar, o örgütler için son derece yıkıcı ve bozucu etkilere sahip olabilmektedir. Kültürel kişilik olarak yeterlilik ve yetkinlik ölçütlerine ulaşmış ve rasyonel düşünceye dayalı bireylerden meydana gelen biçimsel olmayan gruplar, çoğunlukla içinde buldukları biçimsel ana örgütün temel amaçları doğrultusunda hareket etmektedirler. Bu bağlamda, bireysel karar verme ve bu doğrultuda hareket etme sürecini meydana getiren davranış örneklerinin en iyi ortaya çıktığı kültürler olarak modern Batı toplumlarındaki örgütlerde bir şekilde var olan biçimsel olmayan gruplar, çoğunlukla örgütsel sistemin biçimsel boyutları ile uyum içerisinde olmak suretiyle hem kendilerinin hem de mensubu oldukları ana örgüt lehine hareket etmektedirler.

Buna karşılık, Doğu ve diğer Batı dışı toplumların tamamına yakın bir kısmı, henüz rasyonel düşünme ve bireyselleşme aşamasına ulaşamamış toplumlar olarak, büyük ölçüde bireysellikten uzaktırlar. Bunlar, ya "bireyselliğin" yarım kalarak gerçekleştiği çarpık bir "bencilik" ya da "bireyselliğin" kitle kültürü içinde erimiş olduğu yoğun bir sıradanlık özelliklerine sahiptirler. Gelişmekte olan toplumlarda, genelde "uluslaşamama" ve özelde "bireyselleşememe" durumuna ilave olarak, önceki zamanlardan devrıldıkları geleneksel genel kültür sistemlerinde bir de yeni postmodern bölünmüşlük ve parçalanmışlık hali

yaşanmaktadır. Postmodern kültürün, iş örgütlerindeki biçimsel olmayan grupların oluşumunu hızlandırması sonucunda, bu tür biçimsel olmayan alt kültürlerin, ana örgütün amaçlarına çoğunlukla aykırı bir şekilde yapılması ve faaliyette bulunması ihtimali artmaktadır. Bu yüzden, özellikle katma değeri yüksek ekonomik faaliyetler ile vasıf düzeyi yüksek iş görenlerin çalıştırılmasının zorunlu olduğu iş örgütlerindeki biçimsel olmayan grupların, başka bir deyişle biçimsel olmayan alt kültür oluşumlarının mensubu olan kişilerin, örgüt içerisinde "Titanik'in" batmasına neden olan "buzdağı parçaları" gibi tehlikeli olabileceği her zaman göz önüne alınmalıdır.

5. TÜRKİYE'DEKİ İŞ HAYATINDA BİÇİMSEL OLMAYAN ALT KÜLTÜR OLUŞUMLARI

Geert Hofstede'in milli kültür-işletme kültürü ilişkisini inceleyen araştırmasından geliştirilen bir çalışmada, iş hayatıyla ilgili olarak Türk toplum yapısında en fazla etkili olan kültür özellikleri; hiyerarşik ve otoriter bir ast-üst ilişkisi, geleceğe dair riske girmekten çekinme ve belirsizlikten kaçınma duygusu, kolektif değerlerin bireysel değerlere göre daha güçlü olması ve dışıl özelliklerin eril özelliklerden daha baskın olması şeklinde ifade edilmiştir (Erdem, 1996: 140-144). Bu yüzden, Türk toplum yapısının mevcut kültürel şartlarında, bireysel ve sivil inisiyatife dayalı örgütlenme ve kendiliğinden harekete geçme tecrübesinin zayıflığı, risk derecesi yüksek etkinliklere tek başına katılmada isteksizlik bulguları çok yaygın özellikler olarak dikkat çekmektedir. Bu durumda, mevcut iş ve örgüt kültürü kapsamında, büyük ölçüde "bireysel", "rasyonel" ve "bağımsız" hareket etme kabiliyeti sınırlı gözükten işgörenler, belki de "katma değeri düşük" ve "standart" mal ve hizmetler üretilebilirler. Fakat kişilikleri yeterince tamamlanamadığı için illa da kendilerini biçimsel olmayan bir alt kültür oluşumuna dahil

olmaya zorunlu hisseden kişilerin, “stratejik gerektiren görevlerle yönetim” kapsamındaki iş ve görevler, “katma değeri yüksek” mal ve hizmetlerin üretimi ile yenilik ve yaratıcılık ilgili alanlarda çalıştırılması, küresel ölçekte rekabet etme şansını, büyük ölçüde ortadan kaldıracak bir durumdur.

Türk toplum yapısındaki kişi ve gruplarda, “bireyselleşme” ve “rasyonelleşme” yetersizliğine bağlı olarak yaygın bir biçimde “biçimsel olmayan alt kültür oluşumları”na mensubiyet olgusu, uzun bir süredir varlığı bilinen “her şeyi devletten bekleme” alışkanlığı ile birleşince, sonuç olarak Türklere kendiliğinden harekete geçememek ve inisiyatif alamamak şeklinde bir çekingenliğe yol açmaktadır (Eroğlu vd., 2013: 395-403). Birçok yönden birbirlerine benzeyen “biçimsel olmayan alt kültür oluşumları” mensuplarının, çağdaş yönetim tarzlarından birisi olarak “takım yönetimi” için uygun ve elverişli iş görevler olma durumları da, oldukça tartışmalı bir konudur. “Takım yönetimi” için en uygun ve elverişli insan kaynağı, görevin mahiyeti gereği, birbirlerini tamamlayacak nitelikte, ama her biri farklı alanlarda uzmanlaşmış rasyonel düşünebilme yeteneğine sahip bireyler olması gerekmektedir. Ayrıca, “takım yönetimi”, çoğunlukla biçimsel bir örgüt unsuru olarak görülmektedir (Koçel, 2011: 601). Bu durumda, günümüz şartlarında, “biçimsel olmayan alt kültür oluşumları” mensuplarının varlığı, gelecekte toplumların rekabete dayalı “iş örgütleri” ve “kurumlar” aracılığıyla var olma çabalarıyla son derece çelişkili ve tutarsız bir hâldir.

Biçimsel olmayan alt kültür oluşumlarının, sosyolojik olarak birincil gruplar çerçevesindeki aile ilişkilerinde görülebileceği kadar, çeşitli zorluklar ve sorunlar karşısında bir kardeşlik psikolojisi içerisinde yardımlaşma ve dayanışma bilincine sahip olan ikincil gruplarda da gözlenmektedir. Bu çerçevede, çeşitli biçimsel olmayan alt kültür oluşumları içerisinde yer alan kişilerin, birbirleriyle olan

ilişkilerinde çok dikkat çeken, “saygı”, “hürmet”, “fedakârlık”, “sadakat”, “hayranlık”, “dayanışma” gibi nitelikleri, sadece kendi “grup içindeki” çıkar ilişkilerinde geçerli olup, “grup dışı” ilişkiler için bu tür üstün nitelikler derhal geçerliliğini kaybetmektedir. Türklerin uzak tarihlerdeki önemli vasıflarından “saygı”, “hürmet”, “fedakârlık”, “sadakat”, “hayranlık”, “dayanışma” gibi gelenekler, Türk-İslâm medeniyetinin aslî öğelerinden olup, bu davranış yönelimleri, sadece dar ve yakın bir çevreye özgü olmayıp, bütün insan, doğa ve canlılara yönelik evrensel değerlerdir. Hızlı ve kapsamlı kültür değişimleri ile modernizm uygulamasının başarısızlığından kaynaklanan postmodernleşme süreciyle birlikte, bu kavram ve değerlerin toplum hayatındaki yeri büyük ölçüde buharlaştı. Postmodern kültür, bir taraftan modernitenin değerleri olan “rasyonellik” yerine “kurnazlığı”, “bireysellik” yerine “bencilliği” ikame ederken; öte taraftan da geleneksel değerlerin içini de boşaltarak bu kavramlarla ilgili yoğun bir “iki yüzlülük sendromu” ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda, Türkiye’deki iş hayatında ve çalışma örgütlerinde gözlemlenen biçimsel olmayan alt kültür oluşumlarına mensup kişilerin kişiliklerinin iki ayrı yönü mevcuttur. Birisi, kendi “grup içi” ilişkilerine yönelik iken, ötekisi “grup dışı” ilişkilere yöneliktir. Bu ikili değer yargısı, tam olarak da postmodern parçalanmışlık hâliyle örtüşmektedir.

6. SONUÇ: TOPLUMSAL VE ÖRGÜTSEL SÜREÇLERDE BİÇİMSEL OLMAYAN ALT KÜLTÜR OLUŞUMLARINI YÖNETMEK

Günümüzde, gelişmiş toplumlar ile onların başarılı örgütleriyle rekabet edebilmenin ve toplumsal refah düzeyini artırmanın en önemli aracı, ülkedeki her tür kurum ve kuruluşun rekabet gücünün yükseltilmesidir. Her tür kurum ve kuruluş ile iş örgütlerinin rekabet gücünün yükseltilmesinde nihai çözüm, bu

iş örgütlerinde istihdam edilen iş görenlerin veya insan kaynağının, yerine getirmekle sorumlu ve yükümlü oldukları iş ve görevlerini, bilinçli ve etkili bir şekilde tamamlamalarıdır. Ancak modernleşme başarısını, yeterince gösterememiş olan toplumlardaki iş örgütlerinde çalışanların önemli bir kısmı, postmodern kültürün etkisiyle kendilerinden beklenen “rasyonellik” ve “bireysellik” tecrübelerine yeterince sahip değillerdir.

Modernleşme sürecini tamamlayarak, içinde yaşadıkları toplumsal süreçlerin rekabet ilişkilerine, “rasyonel bireyler” olarak kendi yetenek, bilgi ve becerileri ile katılan insanlar, belirli bir mesleki formasyona sahiptirler. Türkiye’de, modern kent kültürlerine ve değerlerine sahip olan sınırlı sayıda bulunan bir kısım bireylerin, içinde yer aldıkları örgütlerdeki tepe yönetiminden orta kademe yöneticiliğine kadar birçok pozisyonda, rasyonel düşünceye dayalı olarak bireysel irade ve hareket kabiliyetlerini kullandıkları bilinmektedir. Buna karşılık, toplumun genelde modern hayat tarzının “rasyonelleşme” ve “bireyselleşme” gibi temel davranış rollerini özümsemelerine ket vuran postmodern kişiliklere sahip olmaları, çalışma hayatında yer alan kişilerin büyük ölçüde bireysel irade ve hareket kabiliyetlerini kullanmalarını engellemektedir. Bu anlamda, postmodern kültürün etkisi altındaki postmodern kişilikler, bireysel irade ve hareket kabiliyetlerini yeterince kullanacak davranış donanımlarından yoksun olmaları nedeniyle kendi karar verme ve tercihte bulunma inisiyatiflerini, en yakın hissettikleri veya güven duydukları alt kültür oluşumlarının kolektif eğilimlerine teslim etmektedirler. Vatandaş oldukları ülkenin toplumsal ideal ve hedefleri ile içinde yer aldıkları örgütlerin amaçları ve beklentileri karşısında duyarsız kalan biçimsel olmayan alt kültür gruplarının mensupları, toplumsal ve örgütsel kaynaklar bakımından sadece “etkisiz elemanlar” olarak değil, toplumsal ve örgütsel sistem açısından aynı zamanda son derece “yıkıcı” etkilere de sahip olabilmektedir.

Türk modernleşme ve “uluslaşma” sürecinin başarısız olması sonrasında meydana gelen postmodern kültür tarzı, Türk sosyal yapısında farklı değerler sistemine ve yaşam tarzı tercihlerine sahip olan çeşitli alt kültür oluşumlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Çağdaş dünyanın çok hızlı ve kapsamlı rekabet şartlarında, her toplumda bütün insanların potansiyel yeteneklerinin (bedensel, zihinsel ve duygusal), nitelikli bilgilerinin (bilimsel, felsefe, estetik ve ahlak bilgileri) ve kişilik özelliklerinin (dürüstlük, çalışkanlık, paylaşımcılık, katılımcılık vb.g.), bir şekilde toplumsal kalkınma ve gelişme süreçlerine katılması gerekiyor. Modernleşme sürecinin tamamlanmamış olması ile toplum nüfusunun büyük bir kısmının postmodern yaşam tarzıyla çok farklı gerekçe ve sebeplere bağlı olarak çok çeşitli alt kültür oluşumlarına dahil olmaları, onların yeteneklerinin işlenmesi, nitelikli bilgi düzeylerinin yükseltilmesi ve kişilik niteliklerinin iyileştirilmesi konusunda özel eğitim programları uygulamayı gerektirmektedir. Böylece, genelde toplumsal olarak, özelde örgütsel olarak, bu biçimsel olmayan alt kültür grupları üzerinden, bu insanların katma değer yaratma kapasiteleri de geliştirilmiş olacaktır.

Gelişmiş Batı toplumlarının, dünyanın diğer toplumları üzerindeki ekonomik, siyasi, askeri ve kültürel mahiyetteki baskı ve tahakkümleri, her geçen gün biraz daha fazla hissedilmektedir. O zaman, Doğu ve diğer Batı dışı toplumlarının bu yeni dünya düzeninde alabilecekleri en etkili tedbirlerden birisi, yoğun bir şekilde “bireysellik” ve “rasyonellik” temelli girişimcilik faaliyetlerini çoğaltmalarıdır. İkinci tedbir ise, mevcut iş örgütlerinde çalışan iş görenlerin “bireysellik” ve “rasyonellik” temelli davranış niteliklerinin yükseltilmesine hız vermektir.

KAYNAKÇA

- DERELİ, T.** (1976). Organizasyonlarda Davranış, Birinci Cilt, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayın No:371, İstanbul
- ERDEM F.** (1996). İşletme Kültürü, Friedrich-Naumann Vakfı ve Akdeniz Üniversitesi, Ankara.
- EROĞLU, F.** (2015). Davranış Bilimleri, 14. Basım, Beta Yayınları:3269, İstanbul
- EROĞLU F., Koç M., Eroğlu Ş. G.** (2013). "Eğitim Yoluyla Girişimcilik Olgusunun Yükseltilmesi ve Bir Araştırma", 4. Uluslararası Girişimcilik Kongresi, 02-04 Mayıs 2012, ss: 395-403, Manisa.
- KOÇEL, T.** (2011). İşletme Yöneticiliği, 13. Baskı, Beta Yayın No:2551, İstanbul
- MACİVER R. M., Page, C. H.** (1969). Cemiyet I, (Çev. Amiran Kurtkan), 1000 Temel Eser, Devlet Kitapları, İstanbul.
- ÖZAKPINAR, Y.** (2009). Bir Medeniyet Teorisi Kültür ve Medeniyete Yeni Bir Bakış, 3. Baskı, Ötüken Yayın No: 437, İstanbul.
- PERSELL C.H.** (1984). Understanding Society, An Introduction to Sociology, Harper and Row, Publishers, New York.
- ROSENAU, P. M.** (2004). Postmodernizm ve Toplum Bilimleri (Çev. Tuncay Birkan), Bilim ve Sanat, İkinci Basım, Ankara
- SHAYEGAN, D.** (1991). Yaralı Bilinç, Geleneksel Topumlarda Kültürel Şizofreni, (Çev. Haldun Bayrı), Metis Yayınları, İstanbul
- SHAYEGAN, D.** (2013). Melez Bilinç, (Çev. Haldun Bayrı), Metis Yayınları, İstanbul